



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention :	105-2023
Type d'intervention :	Motion
Motion ayant valeur de directive :	☐
N° d'affaire :	2023.RRGR.152
Déposée le :	02.06.2023
Motion de groupe :	Oui
Motion de commission :	Non
Déposée par :	PS-JS (Egger, Hünibach) (porte-parole) PS-JS (Riesen, La Neuveville)
Cosignataires :	17
Urgence demandée :	Non
Urgence accordée :	
N° d'ACE :	1399/2023 du 13 décembre 2023
Direction :	Direction des finances
Classification :	Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif :	Vote point par point Point 1 : adoption et classement Point 2 : rejet Point 3 : rejet

L'égalité commence au travail

Le Conseil-exécutif est chargé de développer et d'appliquer des modèles d'engagement et de travail permettant à toute personne – indépendamment de son sexe et de sa situation familiale et personnelle – d'être engagée à un poste de quelque niveau hiérarchique que ce soit. Ces modèles concernent :

1. les agentes et agents cantonaux ;
2. les employées et employés des entreprises subventionnées par le canton ;
3. les employées et employés de toutes les entreprises dont le canton est actionnaire majoritaire.

Développement :

Le droit de la société anonyme en vigueur prescrit des seuils pour la représentation des sexes dans les entreprises cotées en bourse s'élevant à au moins 30 % de femmes dans les conseils d'administration et au moins 20 % dans les directions. Fin 2020, le Conseil fédéral a approuvé un nouvel objectif d'au moins 40 % de femmes dans les plus hauts organes de direction des entreprises liées à la Confédération. Or, ce qui vaut pour les sociétés anonymes dont la Confédération est actionnaire devrait valoir également pour toutes les entreprises dans le canton de Berne.

En période de pénurie de main-d'œuvre, il est essentiel pour l'économie et la société de permettre à un maximum de personnes – et donc de femmes – d'être intégrées dans le monde du travail et cela à tous les niveaux hiérarchiques. Les quotas ne sont qu'une solution parmi

d'autres et, au vu de la diversité des formes juridiques des entreprises dont le canton est actionnaire, ne constituent pas toujours une mesure opportune et applicable. Aussi est-il nécessaire d'envisager d'autres mesures visant la représentation de tous les sexes dans le maximum de professions et de niveaux hiérarchiques, comme le partage de postes, des taux d'occupation flexibles ou des offres de prise en charge des enfants.

Réponse du Conseil-exécutif

Les entreprises et institutions avec participation cantonale qui ne relèvent pas du droit du personnel cantonal sont des employeurs autonomes et fixent de ce fait elles-mêmes leurs conditions et modèles de travail. Le canton n'a aucune influence directe sur ces aspects, même lorsqu'il est actionnaire majoritaire de l'entité, et ne peut ni développer des modèles d'engagement et de travail pour ces entreprises, ni veiller à leur application. Le Conseil-exécutif ne peut donc influencer que de manière « indirecte » sur ces aspects, à savoir par le biais des Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques et des participations relevant de l'intérêt public et des instruments qu'elles prévoient pour la conduite, le pilotage et la surveillance de ces organisations (p. ex. stratégies de propriétaire, stratégies de surveillance, représentations cantonales, entretiens de controlling, etc.). Dans ce cadre, le Conseil-exécutif se mobilise d'ores et déjà en faveur de l'égalité entre la femme et l'homme ainsi que de l'égalité des chances en général au sens où l'entend la motion. Ainsi, les organisations chargées de tâches publiques et celles dont le canton détient des parts dans l'intérêt public (appelées « participations relevant de l'intérêt public ») doivent documenter, dans le cadre du compte rendu annuel de gouvernance des entreprises publiques, comment sont représentés les genres dans leurs organes de direction stratégique ou opérationnelle. En 2022, le Conseil-exécutif a de plus communiqué pour la première fois dans ce cadre les résultats de l'analyse de l'égalité salariale au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg). De même pour les entreprises subventionnées par le canton, celui-ci ne peut exercer qu'une influence indirecte, et ce, par le biais des clauses des contrats de prestations.

En ce qui concerne l'administration cantonale, le Conseil-exécutif a édicté des directives sur l'égalité, qui visent l'égalité de fait entre hommes et femmes et la représentation équilibrée des deux sexes à tous les échelons de la hiérarchie et dans toutes les fonctions (ACE 1884/2004, actualisé par [ACE 489/2017](#)). Ces directives sont évaluées tous les quatre ans, et les mesures recommandées suite à l'évaluation sont intégrées à la Stratégie relative au personnel.

Ces dernières années, l'administration cantonale a adopté diverses mesures pour faciliter l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement et pour permettre de mieux concilier vie privée et vie professionnelle (p. ex. modèles de travail comme l'annualisation du temps de travail, le travail à temps partiel, le partage de poste ou le travail à domicile). Comme l'indiquent les résultats du sondage sur le personnel de 2022, les possibilités de travail « à la carte » qu'offre le canton sont très appréciées : les agentes et agents leur ont attribué des notes nettement supérieures à celles de 2019. Ces mesures portent en outre leurs fruits, puisque la proportion de femmes cadres – dans les classes de traitement (CT) 19 à 30 – est continuellement en hausse depuis des années et atteint désormais 47,1 pour cent (fin 2022). Cette tendance est observée aussi bien dans la catégorie des cadres moyens (CT 24 à 26) que dans celle des cadres supérieurs (CT 27 à 30), qui comptent respectivement 35 et 45,1 pour cent de femmes.

Dans l'administration cantonale, on constate chez les femmes une légère tendance à l'augmentation du temps de travail. Alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses à travailler à temps partiel (degré d'occupation entre 50 et 89 % en progression d'environ 6 points de pourcentage depuis 2008), la proportion de celles qui travaillent à plein temps (degré d'occupation de 90 à

100 %) ou qui font un temps partiel de moins de 50 pour cent est en recul. Le Conseil-exécutif entend utiliser ce potentiel. Pour favoriser l'accès aux postes d'encadrement des agentes et agents employés à temps partiel avec un degré d'occupation moyen, il a intégré un nouvel article sur le partage de poste de direction à l'ordonnance sur le personnel (révision devant prendre effet le 1^{er} janvier 2024) : celui-ci stipule qu'une fonction de direction peut être occupée en binôme jusqu'à concurrence d'un degré d'occupation de 120 pour cent. La direction en binôme vise à améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et à réduire la pénurie de personnel. Elle permet aux agentes et agents qui ne veulent ou ne peuvent travailler qu'à temps partiel d'exercer une fonction de direction.

L'accueil extrafamilial fournit également une importante contribution à l'égalité femme-homme. En mettant en place le système des bons de garde, en août 2019, le canton a créé de bonnes conditions pour que l'utilisation des crèches et des organisations d'accueil familial de jour revienne moins cher aux parents. Le remplacement des tarifs échelonnés en fonction du revenu par un système de bons de garde leur permet d'accéder plus facilement aux offres subventionnées et de choisir plus librement la structure d'accueil de leurs enfants. Les bons de garde sont valables sur tout le territoire cantonal, ce qui a assoupli l'accueil extrafamilial – qui dépendait jusque-là le plus souvent du domicile – et l'a adapté aux nouvelles contraintes du monde du travail. Ce système est désormais bien établi : 94,1 pour cent des communes bernoises y participent et, au 1^{er} août 2023, 99,47 pour cent des enfants du canton de Berne étaient domiciliés dans une commune délivrant des bons de garde. Plus de 8800 places à temps plein sont disponibles dans quelque 360 crèches et 25 organisations d'accueil familial de jour. Actuellement, 11 900 enfants bénéficient d'un bon de garde.

La politique du personnel est une tâche permanente. Il est indispensable d'analyser régulièrement les évolutions en cours et les effets des changements prévisibles pour définir et mettre en œuvre les mesures qui s'imposent. Le but est de pouvoir continuer à recruter et fidéliser un nombre suffisant de collaboratrices et collaborateurs qualifiés. Dans les objectifs de sa Stratégie relative au personnel du canton de Berne 2024 à 2027, le Conseil-exécutif entend donc étudier comment assouplir davantage les modèles de travail et d'horaire de travail en place et tirer meilleur parti de la flexibilité actuelle, afin de permettre d'encore mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

Le Conseil-exécutif estime que les mesures déjà arrêtées ou planifiées contribuent de manière systématique à réaliser l'égalité des chances et la parité homme-femme au travail. Il propose par conséquent d'adopter et de classer le point 1 de la motion, mais il en rejette les points 2 et 3, faute de bases légales pour une prise d'influence directe.

Destinataire
– Grand Conseil